

Opgaveformat

Artikel: Om vejledning, realkompetencer, realkompetencevurderinger og kvalitet.

Medie: Vejlederen – magasin til vejledere.

Sekundært Videns platformen på det digitale magasin Vejlederforum samt LinkedIn. Desuden faglige netværk – lukkede grupper: RKV netværksgruppen i sektorfællesskabet for diplom og akademiuddannelserne, RKV erfagrupperne i Absalon, RKV ekspertgruppen, der arbejder med udviklingen af RKV digital platformen, FB gruppen for Master i Vejledning studerende.

Målgruppe: Vejledere – fordi artiklen har til hensigt at styrke professionen igennem et blik på nogle af vejlederens mange arbejdsopgaver, her realkompetencevurdering, kvalitetsstyring og vejledning. Desuden at styrke den voksne befolknings kendskab til realkompetencevurderinger, og her vurderes bedste kanal, at være et større kendskab til realkompetencevurderinger hos vejlederne, der i samtaler i forskellige institutionelle rammer møder potentielle ansøgere af realkompetencevurdering.

Vejlederen som kvalitetskaptajn

Oplysning til (søens) folk

Min oldefar var Søens, Oplysningens og Guds mand, i 1906 stod han bag oprettelsen af Sømandshøjskolen, der i dag hedder Svendborg Søfartsskole og nu er en maritim erhvervsuddannelse, samt en HF-søfart i samarbejde med VUC Fyn, Svendborg. Jeg ved ikke meget om Søen og kun lidt om Gud, men jeg tror på oplysning og historiens vingesus.

Denne artikel har til formål at oplyse vejledere om et overset fagfelt: Realkompetence og Realkompetencevurderinger. Begreber, der fortjener din opmærksomhed, fordi de er et arbejdsområde for professionelle vejledere, og din viden om, hvad realkompetence- og vurderinger ér, kan gøre en forskel for den enkelte vejledningssøgende, og medskabe demokratisk deltagelse i vokseneftersuddannelsessystemet i Danmark.

Lasten er fuld af guld

Oldefars skoletid var kort, alligevel formåede han at skabe en højskole og forfatte et par bøger. Læring foregår alle steder, i uddannelsesinstitutioner, arbejde, foreningsliv, oplysningsforbund, rejser og livet i sig selv. At leve er at lære.

I uddannelser er undervisning sat i system med henblik på specifik læring, der er formuleret i bekendtgørelser, studieordninger og læringsmål. Der er et fælles sprog og standard for læringen, der bliver målt og vurderet i et anerkendt bedømmelsessystem (7-trinsskalaen). Uddannelses- og eksamensbeviser som formelle output af læringen, er nemme at aflæse, indplacere i lønrammer, sætte som ansættelseskrav, kombinere med efteruddannelse og tillægges en høj værdi i vores kultur.

Men, blev det vi lærte til kompetence? Og hvad med læringen, der opstår i sammenhænge uden formulerede læringsmål? F.eks. arbejde. *Real* kompetence er summen af vores kompetence, vores *virkelige* eller reelle kompetence, uanset hvor den er opnået. Men hvad er kompetence egentlig? Vi ved at værdien af den er høj, for hvilken arbejdsgiver ansætter alene på baggrund af formelle beviser? Og hvilken arbejdstager søger kun sparring ud fra kollegers uddannelsesbaggrund?

Derfor var der også bred politisk enighed om, at realkompetence er værd at anerkende og vurdere i trepartsaftalen for voksenefterskole (VEU) i 2007.

Realkompetencebegrebets historie hviler på en tænkning fra midt 90'erne, der har skabt voksenefterskoleuddannelsessystemet, som vi kender det i dag, nemlig tanken om Livslang Læring til alle i et parallelt kompetencesystem til de ordinære uddannelser. Udmøntet i Lov om Åben uddannelse.

I dag anvendes "kompetence" indforstået og i adskillige kategoriseringer f.eks. sociale, faglige og personlige kompetencer og fagordskombinationer: interkulturel kompetence, ledelseskompentence, sundhedskompetence. Vi taler om "kompetence" som om, at vi alle ved hvad det er, men faktisk er der ikke udviklet en endelig definition.

Kompetencerådet gav et bud i 2000 med fire kernekompetencer, der understreger min påstand om At Leve er at Lære. Definitionen var: Læringskompetence - "learning to know", forandringskompetence - "learning to do", relationskompetence - "learning to live together" og meningskompetence - "learning to be".

Kompetencens byggeklodser er viden og færdighed, alt det vi *ved* fra uddannelse og fra vores erfaringer i livet og arbejde. Noget læring kaldes formel (uddannelse), anden læring uformel (f.eks. højskoler, arbejde) og noget tredje, ikke formel læring (f.eks. fodboldbanen, frivilligt arbejde). Man kan sige, at noget læring er systematisk tænkt at være læring, mens anden læring foregår uden at læring er det primære formål.

Det vi *kan* på baggrund af vores viden og erfaringer, er vores færdigheder. De er knyttet til hjernen, hjertet og kroppen f.eks. kommunikative, praktiske, kreative og kognitive færdigheder. Hvor meget vi *kan*, udtrykkes også som læringens taksonomier, eller trin for viden og færdighed. Fra novice til ekspert. Fra viden til vurdering, og fra iagttagelse til kompliceret færdighed. I læringstaksonomiens yderpunkter smelter læringsbegrebet sammen med kompetencebegrebet.

Når vi taler om kvalifikationer er det at forstå som summen af den viden og færdighed, der knytter sig til en formel læringsarena, uddannelse, og kan måles og vurderes i f.eks. Kvalifikationsrammen for Livslang Læring.

Det vi *ved* og det vi *kan*, uanset læringsarenaen, kan blive til det vi *gør*, vores real-kompetence. Det sker når viden og færdighed fusioneres med os selv, der hvor vi oplever mening, skaber identitet og rød tråd. Kompetence er dermed en dynamisk størrelse, en "handling i en bestemt situation". For at udvikle kompetence, kommer vi selv i spil som mennesker, når der sker en sammensmeltning af det vi *ved* og *kan*, med den vi *ér* og søger at blive.

Vi *ved* f.eks. fra køreskolens teoriundervisning, hvordan en bil kan og bør køres, det betyder ikke vi *kan* køre, før vi i praksis har øvet kørsel, og det betyder heller ikke vi har kørselskompetence, fordi kørselskompetence kræver, at vi kan sætte det vi *ved* og *kan* i spil i en konkret situation. Måske husker du selv at have stået i en ukendt situation, og opleve en fusion af din viden og færdighed komme til udtryk i en ny handling, en acceleration i niveau, en ny kompetence du ikke tidligere havde erfaret, men som gav mening for dig – og andre i situationen.

Kompetenceblomsten* giver et mere nuanceret billede. Den viser at viden og færdighed ikke alene er grobund for udviklingen af kompetence, men at mere er på spil. Blomsten vokser i vilkår; den givne kontekst, vores alder, dispositioner, kapacitet og potentiale. Når bladene eller kompetencen foldes ud, er det med næring i en række andre faktorer: personlig profil, selvstændighed, socialitet & samarbejdsevne, strukturelle forståelse, helhedsorientering, holdninger, vurderinger og beslutninger. Blomstens dækblade er modstandspotentiale, kritisk tilgang, intuition, empati, fleksibilitet, kombinationsevne, fantasi og kreativitet. Tak for kaffe! Tror du, at du er kompetent?

Kompasnålen viser vejledning

Realkompetencevurderingen blev oprindeligt tænkt som en åben og bred vurdering af kompetencer, som vi kender det fra kompetencekortet* for flygtninge og indvandrere eller kompetencetavler* på produktionsskolerne. Ideen om en dokumentation, der kunne fortælle om et menneskes kompetence, også når formelle beviser ikke var tilstede eller kendte. Det er ikke sådan realkompetencevurderingen landede politisk. Opgaven at realkompetencevurdere er knyttet til uddannelsesinstitutionerne og voksenefterskolerne, der har pligt at tilbyde ansøgere realkompetencevurdering i forhold til de konkrete efteruddannelser, fag/moduler de udbyder.

Bekendtgørelserne for realkompetencevurdering er forskellige i voksenefterskolerne på erhvervsskoler (GVU/AMU), VUC 'er (AVU og HF) og erhvervsakademier/professionshøjskoler (akademi og diplomuddannelser). De videregående voksenefterskoler, akademi og diplomuddannelser, deler bekendtgørelse og har et sektorfællesskab i opgaveløsningen. Masteruddannelserne er fortsat ikke omfattet af muligheden for realkompetencevurdering.

Overordnet er der tre parter tilstede i en realkompetencevurdering, staten (lovgivningen udmøntet i love og bekendtgørelser), institutionen (med dens respektive uddannelsesudbud og organisering af opgaven) og borgeren (ansøgeren af realkompetencevurdering). I akademi- og diplomuddannelserne, adskiller realkompetencevurderingen sig ved både at rette sig mod de konkrete uddannelsers adgangskrav og læringsmål. Vurderingens resultat formidles til ansøger i konkrete afgørelser og beviser. Bevistyperne ses i fakta boksen herunder:

Bevis typer

Adgangsbevis: giver adgang til akademi- eller diplomuddannelse på baggrund af realkompetencevurdering, hvor det vurderes om ansøgers realkompetence kan sidestilles med de formelle adgangskrav og vurderes at få udbytte af læring på akademi eller diplomniveau jf. viden, færdighed og kompetencemål for kvalifikationsniveau 5 eller 6.
Kompetencebevis: svarer til et eksamensbevis for et modul på akademi- eller diplomuddannelse, og forudsætter en realkompetencevurdering, hvor det vurderes om ansøgers realkompetence kan sidestilles med læringsmålene for modulet.
Uddannelsesbevis: svarer til et bevis for en hel akademi- eller diplomuddannelse 60 ECTS, og forudsætter en realkompetencevurdering, hvor det vurderes om ansøgers realkompetence kan sidestilles med formål og indhold i en hel akademi eller diplomuddannelse.

Karakteren anvendes som målenhed og vurderingsredskab for, hvordan læringsmål i uddannelse er nået. Vi har ikke karakterstandarder for realkompetence, så hvordan måler vi den uformelle og ikke formelle læring fra arbejde, højskole, livet? Svaret er: Vi oplyser, dokumenterer, inddrager, afprøver, evaluerer, diskuterer, argumenterer og konkluderer – gode gamle demokratiske dyder, som institutionen kan anvende som kvalitetssikring, hvis de arbejder systematisk hermed.

Realkompetencevurdering indeholder potentiale for demokratisk deltagelse i efteruddannelse uanset formelle beviser, og vurderingen skal netop foregå efter demokratiske principper og værktøjer, som den professionelle vejledende samtale i sit væsen, er en del af.

Vi anerkender også, at kompetence er et komplekst begreb vi ikke kender svaret på, og derfor er det hensigtsmæssigt at tilrettelægge en realkompetencevurdering som en proces med delprocesser, der giver plads til nysgerrighed og afklaring, før vi vurderer. En anerkendelse af

kompetencer, uden afklaring og individuel proces, er som at bygge et hus uden fundament. Vurderingen bliver på et løst og usagligt grundlag.

Den professionelle vejleder med viden om både arbejdsmarkedet og det danske uddannelsessystem, kan håndtere denne opgave, fordi vejlederen forstår den balancekunst, det er at arbejde med individet i fokus, inden for de givne institutionelle rammer og lovgivning.

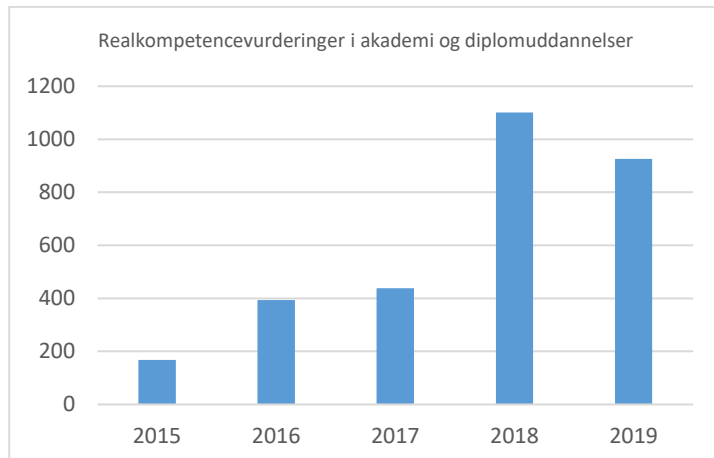
Det handler om at sætte refleksion i gang på, hvad ansøger allerede *ved*, *kan* og *gør* og vejlederen er kaptajn på en tryk og sikker sejlads i læreprocessen, for der udfoldes ingen kompetencer uden tillid, oplysning og en anerkendende tilgang. Vi skal ikke "kun" anerkende realkompetencer, vi skal arbejde anerkendende. Det er forskellen på en instrumentel og læringsorienteret tilgang til realkompetencevurdering.

Hvor mange sejl er sat?

Nedenfor ses et søjlediagram, der viser antallet af gennemførte realkompetencevurderinger i akademi- og diplomuddannelserne de seneste 5 år. Erhvervsakademier og professionshøjskoler gennemfører nu tilsammen, cirka 1000 vurderinger om året. Der er registreret realkompetencevurderinger siden 2011, men formodentligt gennemført realkompetencevurderinger siden 2008, hvor realkompetencebekendtgørelsen blev udmøntet. De senere år er fokus øget og indberetningen blevet mere systematisk og fra flere uddannelsesinstitutioner.

Styringsmekanismerne, der ligger i lovgrundlaget og hvordan uddannelses og forskningsministeriet måler uddannelsesinstitutionernes indsats på området, skal heller ikke underkendes. Praksis går som bekendt typisk hen til det, der måles på (performativity). Ønskes det at uddannelsesinstitutionerne gennemfører flere realkompetencevurderinger i forhold til godskrivning af realkompetencer (kompetencebeviser), hvilket der er god ræson i for staten og borgeren, skal målingen også kreditere dette, som det også er påpeget i arbejdsgruppens anbefalinger til ministeren.

Realkompetencevurderinger i tal



Tallene er baseret på uddannelsesinstitutionernes indberetninger til UFM, og er et udtryk for antal personer, der har gennemført realkompetencevurdering uanset afgørelse og bevistype. Søjlerne indikerer en markant stigning i antal vurderinger fra 2017-18, hvilket kan være en afledt effekt af VEU trepartsaftalen fra 2017, der satte fokus på realkompetencevurderinger.

Navigation efter kvalitet

Kvalitetsstyring er også evaluering. Evalueringen kan f.eks. sætte lys på at del-processer i realkompetencevurderingen kalder på et ekstra lærings-loop, som institutionen må iværksætte. Det er bedre at køre en ekstra omgang, end at nå først i mål, uden reel kompetenceafklaring.

Evaluering som refleksiv praksis kan tilgodese balancen imellem standardisering og individualisering, en standardisering som er igangsat på baggrund af VEU trepartsaftalen fra 2017, med politiske mål om et øget brug af realkompetencevurderinger i en mere systematisk og professionaliseret praksis.

Det overordnede formål er ligesom ved VEU aftalen i 2007, at imødekomme videnssamfundets foranderlige kompetencebehov, med den livslange læring som metode.

Realkompetencevurderingen kan skabe motivation og genveje i de livslange læringsforløb. Aktuelt arbejdes der med sektorfælles retningslinjer for anerkendelse af realkompetencer og udviklingen af en digital platform, der kan understøtte processen.

Deltagerevalueringer er særligt relevante, fordi realkompetencevurderingen rammer hjertet af institutionernes levebrød og levevej, nemlig dilemmaet i optag (nye kunder) på uddannelserne, og kvalitetssikring af uddannelsernes niveau, formål og faglighed (gyldighed).

Med en læringsorienteret proces for realkompetencevurdering, samt brug af evaluering som reflektiv praksis, vil institutionerne formodentlig opleve, at studerende optaget via realkompetencevurdering, er klar på, hvad de går ind til (kvalifikationsniveau og læringsmål).

De er forberedte igennem den læring realkompetencevurderingen har igangsat. Det giver et bedre udgangspunkt for deltagelse og gennemførelse af uddannelsen, mens det også sikrer, at uddannelsesinstitutionen passer på uddannelsen og løbende forbedre egen praksis. Og ender realkompetencevurderingen med en negativ afgørelse, står borgeren/ansøgeren stadig mere afklaret på sin karrierevej i den Livslange læring og voksenefterskoleuddannelserne.

Evalueringen som en del af vejledningspraksis generelt, kan bidrage til at styrke vejledningen som profession. Anbefalingen herfra er derfor, at du overvejer: Hvad er dine realkompetencer? Hvordan kommer de til udtryk i din professionelle vejledning? Hvor i din vejledningspraksis kan evaluering styrke kvaliteten og vores profession?

Litteraturliste

Andersen, M. (2019). *VEU håndbogen – overblik og perspektiver på voksenuddannelse*. Samfundslitteratur.

Biesta, G. (2011). *God uddannelse i målingens tidsalder*. Aarhus: Klim.

Dahler-Larsen, P. (2004). *Evaluering og magt – magtudredningen*. Aarhus: Aarhus universitetsforlag.

Dahler-Larsen, P. (2015). "Evaluering", i *Kvalitative metoder – en grundbog*: Brinkmann, S. og Tanggaard, L. (red.) Kbh.: Hans Reitzels Forlag

Illeris, K. (2014). *Tekster om læring*. Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag/ Samfundslitteratur.

Illeris, K. (2017). *Kompetence. Hvad, hvorfor, hvordan*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.

Normann Andersen, V. (2012). "Evaluering som omdrejningspunkt", i: Hjort, Katrin; Ane Qvortrup og Peter Henrik Raae (red.): *Der styres for vildt*, Aarhus: Klim.

Artikler i magasinet *Vejlederen*, nr. 2, 2006, temanummer om realkompetencer og vejledning.

Artikler af: Margrethe Vestager, Agnethe Nordentoft, Rie Thomsen, Peter Plant og Niels

Kristoffersen. Link til magasinet: <https://www.vejlederforum.dk/Realkompetencer-og-vejledning.1288.aspx>

samt konference: <https://www.vejlederforum.dk/page1437.aspx?recordid1437=537>

Net baserede kilder

- EVA evalueringsrapport 2019, om anerkendelse af realkompetencer på VEU området (besøgt 010620): https://www.eva.dk/sites/eva/files/2019-01/Rapport%20om%20evaluering%20af%20RKV%202018_med%20summary_al.pdf
- Ministeriets tekst om anerkendelse af realkompetencer (besøgt 010620): <https://ufm.dk/uddannelse/anerkendelse-og-dokumentation/mere-om-anerkendelse/realkompetence/uddannelsessystemet#kompetencevurdering>
- Skjerve, T og Simeou, E (2018). Rapporten Balansekunst fra organisationen Virke, Norge (besøgt 010620): <https://www.virke.no/politiske-saker/kompetanse-og-utdanning/balansekunst/>
- VEU trepartsaftalen 2017 (besøgt 010620): <https://ufm.dk/uddannelse/videregaende-uddannelse/efter-og-videreuddannelse/veu-trepartsaftale> - specifikt om realkompetencevurderinger

- Program for realkompetence, videns platformen (besøgt 010620):
<https://www.via.dk/forskning/paedagogik-og-dannelse/livslang-laering/program-for-realkompetence>
- Undervisningsministeriets webportal om kompetence (besøgt 010620):
<https://www.ug.dk/uddannelser/artikleromuddannelser/kvalifikationsniveauer/kvalifikationsnivea-u-videregaaende-uddannelser>
- Nordiske kompetenceprofiler, et kortlægningsprojekt (besøgt 010620):
[file:///C:/Users/rirc/Downloads/kompetenceprofiler-dk%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/rirc/Downloads/kompetenceprofiler-dk%20(1).pdf)
- Salling-Olsen, H. (2015) oplæg om kompetencer og erfaring (besøgt 010620):
<file:///C:/Users/rirc/Downloads/henning-salling-olesen-oplaeg-12-11-2015.pdf>

Præsentationer

- Bo Klindt Pedersens PP, undervisning i vejledning og samfund, modul 2, Master i vejledning.
- Oplæg om kvalitet og realkompetencevurdering, ved vejledere fra Copenhagen Business Academy, online møde i RKV netværket for professionshøjskoler og erhvervsakademier, 120520.
- Anbefalinger fra RKV arbejdsgruppen til uddannelses og forskningsministeriet, endelig udgave fra 310320.

Henvisninger i teksten

- Kompetenceblomsten af Illeris, K. i illustration:
<https://innovationsgrundbogen.systime.dk/?id=381>
- Kompetencekortet til fri download ved CABI: <https://www.cabiweb.dk/metoder-og-vaerktoejer/kompetencekortet/>
- Kompetencetavler, udgivelse med forklaring og illustration fra Korsør Produktionshøjskole:
https://issuu.com/korsor-produktionshojskole/docs/kompetencebebevis_og_synlig_kompetencevurdering